



TITLE:

集团的労働法制における協約自治  
の機能に関する基礎的考察--ドイツ  
法における議論を参考にして--(  
Digest\_要約)

AUTHOR(S):

植村, 新

---

CITATION:

植村, 新. 集团的労働法制における協約自治の機能に関する基礎的考察-  
-ドイツ法における議論を参考にして--. 京都大学, 2014, 博士(法学)

ISSUE DATE:

2014-03-24

URL:

<https://doi.org/10.14989/doctor.k18025>

RIGHT:

学位規則第9条第2項により要約公開

# 集团的労働法制における協約自治の機能に対する基礎的考察 ードイツ法における議論を参考にしてー

植村 新

## 第1編 本稿の課題

### 第1章 集团的労働法制における協約自治の意義

現行の労働法制において、集团的自治は労働契約関係における労働者の私的自治（取引関係においては契約自由原則）を回復し、活性化させるための重要な手段である。歴史の経験が示すように、労使間の構造的な交渉力格差が内在する労働契約関係において契約自由原則を貫徹することは、労働者の自己決定理念を制約するとともに、生命・身体・人格の自由の侵害という深刻な事態を招く。現行の労働法制は、最低労働条件の法定と集团的自治の承認を用いてこれらの問題の解決を図ってきた。前者が契約自由原則に直接限界を設定するものであるのに対して、後者は労使間の対等性を回復させ、労働者の自己決定を再び活性化させるものであり、現行の労働法制の基盤を形成している。

集团的自治の中でも、特に協約自治（労働協約による労働条件の決定）は集团的労働法制において格別の重要性を有する。すなわち、第一に、労働協約には個別的労働関係を法規範のように規律する規範的効力が付与されている（労働組合法 16 条）。この規範的効力により、労働組合は自らの組合員の労働条件を不利益な方向にも規律することができ、このような労働協約も、それが労働者の集团的意思を媒介とした「共同決定」の所産であることから、原則として有効とされる。第二に、実務上、多数の労働協約はその中にユニオン・ショップ協定を有している。当該協定により労働者は、積極的な団結の自由（憲法 28 条）を行使して他の組合に加入しない限り、解雇の威嚇の下で当該協定を締結した労働組合への加入を強制される。それゆえに労働者は、このような実質的な組織強制の下で、上述の規範的効力に服することになる。第三に、労働組合が事業所の労働者の一定数以上を組織した場合、当該組合が締結する労働協約には一般的拘束力が付与される（労働組合法 17 条）。この一般的拘束力により、当該協約は組合員以外の労働者の労働条件をも規範的効力をもって規律する。

## 第2章 本稿の問題意識

### 第1 協約自治の適正さの保障

協約自治が集团的労働法制において果たす上記の諸機能は、協約自治の結果締結される労働協約が有する「適正さの保障」(Richtigkeitsgewähr) により正当化される。すなわち、労働契約関係において損なわれた私的自治を集团のレベルで回復した労働組合が、対等な交渉力をもって使用者と交渉・締結した労働協約には、その内容の適正さが保障されている。そうであるからこそ、国家は労働条件の規律を協約自治に広範に委任することができ、

第 1 章で述べた労働協約の諸種の効力・機能の正当性が基礎づけられるのである。協約自治の埒外ではあるが、使用者の一方的な作成にかかる就業規則の不利益変更において、多数派組合の合意に当該変更の合理性（労働契約法 10 条）を推定する機能が与えられていることや、労働者保護法の多数の規定において、法廷の最低基準を多数派組合の合意により下回ることができる旨の定めが置かれている（このような法律を、協約任意法という）ことも、これと同様の発想に基づくものである。

以上のように、集团的労働法制において協約自治の果たす役割が大きいものであれば、それだけ、労働協約の「適正さの保障」を十全に根拠づけるべく、協約自治が実質的に機能する必要性は高くなると解される。

## 第2 従前の日本法の議論

しかし、従前の判例・学説は、協約自治の実質的な機能を担保することの必要性に極めて無自覚であった。すなわち、労働組合が協約自治に関与する以前の段階（事前審査）で協約自治の実質的な機能を担保し得る規定として労働組合法 2 条があるが、同条をめぐる判例・学説の解釈はこれと関連性の低い論点でしか展開されてこなかった。また、労働組合が労働協約を締結した段階（事後審査）で協約自治の実質的な機能を担保し得る法理としては、一部の組合員を殊更不利益に取り扱った労働協約を無効と解する判例法理が存在するのみである。しかし、この判例法理は協約自治の一局面を規律するものに過ぎず、協約自治の実質的な機能を担保するには不十分である。

## 第3章 本稿の課題

本稿は、以上の問題意識から「日本の集团的労働法制において、協約自治の実質的な機能を担保するための法理を提示する」という課題を設定した上で、このための法理について豊富な議論の蓄積を有するドイツ法との比較法的考察を行うことにより、当該課題の解明を試みるものである。

## 第2編 ドイツ法の検討

本編では、ドイツ協約法のなかでも、社会的実力性（soziale Mächtigkeit）、統一的労働組合概念、事業所における協約単一原則（Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb）という 3 つの判例法理を検討の対象とする。その理由は、これらが（それぞれ問題となる局面を異にすとはいえ）いずれも協約自治の実質的な機能と密接に関連する法理であり、加えて、集团的労働法制をめぐる環境の変化に直面するなかで現代的な変化を経験しているからである。本稿は、これらの判例法理を、その現代的な展開も視野に入れて検討することにより、ドイツと共通の集团的労働法制上の問題に直面する日本において、本稿の課題を解決する有益な示唆が得られると考えるものである。

## 第1章 社会的実力性

本章では、協約能力の要件の解釈をめぐる連邦労働裁判所の判例法理を分析することで、第一に、連邦労働裁判所が協約自治の実質的な機能の担保に高い価値を置いていること、第二に、連邦労働裁判所が近年「統一的な労働組合モデル」を放棄し、「競争的な労働組合モデル」へと移行していることを示した。本章の概要は、以下の通りである。

協約能力とは、協約当事者として規範的効力を有する労働協約を有効に締結するために必要とされる能力であり、協約自治に参加するための要件である。ドイツ労働協約法 2 条 1 項は、「協約当事者は、労働組合、個別の使用人及び使用人団体である」とのみ定める。その他にも、労働者側について見た場合、いかなる者が「労働組合」たりうるか（すなわち、協約能力を有するか）を定義した制定法上の規定は存在しない。そのため連邦労働裁判所は、労働者団体の労働組合性（協約能力）が争われる種々の事案において、協約能力の要件解釈を裁判官法上の法形成により展開してきた。したがって、特に協約能力の解釈について判示した連邦労働裁判所の判例を分析することで、裁判所がいかなる者に協約能力を付与し、いかなる者を協約自治に関与させようとしてきたのか（労働組合モデル）を明らかにすることができるのである。

本章では、連邦労働裁判所の判例を 3 つの時期に区分した上で、それぞれの時期の特徴を明らかにした。本章の分析によれば、連邦労働裁判所の「労働組合モデル」は、第 1 期において「競争的な労働組合モデル」を打ち出した後、第 2 期において「統一的な労働組合モデル」を確立させ、第 3 期において再び「競争的な労働組合モデル」に回帰し、しかも第 1 期と比べてより自由主義的で競争に適合的なモデルを形成するに至っている。

## 第2章 統一的労働組合概念

本章では、統一的労働組合概念が協約自治にいかなる影響を及ぼすかを分析した。その結果、第一に、この判例法理が社会的実力性に関する判例法理とは別のレベルで労働組合間の競争に作用すること、第二に、社会的実力性の検討から明らかになった労働組合モデルの変化に伴って、統一的労働組合概念が有する意義も変化していること、第三に、結論として、統一的労働組合概念の判例法理も競争的な労働組合モデルを促進する機能を営んでいることが明らかとなった。本章の概要は、以下の通りである。

統一的労働組合概念とは、労働協約法以外の集団的労働法に登場する「労働組合」という概念をすべて、労働協約法 2 条 1 項の（それゆえ協約能力を有する）労働組合であると統一的に解釈する判例法理である。「統一的労働組合概念」を前提にした場合、協約能力を否定された労働者団結は、協約自治から排除されるのみならず、協約自治以外の、法律上「労働組合」に与えられた権限に基づく多種多様な活動からも排除されることになる。

「統一的な労働組合モデル」の下、社会的実力性を厳格に解釈した場合、これら 2 つの判例法理は相まって、社会的実力性を有さない労働者団結から協約締結権限および各種の法律において定められる「労働組合」の権限を剥奪するものとなる。これにより、団結の

新設と展開、集団的な利益代表システムへの関与はほとんど不可能となり、大規模な多数派の労働組合が、団結間の競争から保護される。しかし、統一的労働組合概念が社会的実力性と連動したものであることから、社会的実力性に関する判例法理が「競争的な労働組合モデル」へと変化し、その要件を緩和させると、それに伴って統一的労働組合概念が団結間の競争にとって有する意味も自ずと変化する。すなわち、「統一的な労働組合モデル」の下で、統一的労働組合概念は脆弱な団結や少数派の団結から協約締結以外の労働組合の権限を「一挙に否定する」ものであるのに対して、「競争的な労働組合モデル」の下では、「統一的労働組合概念」はそれらを「一挙に肯定する」ものとして機能するものである。

第 2 章で検討した社会的実力性に関する判例法理の変化を前提とすると、統一的労働組合概念も、団結間の競争に親和的な概念へとその機能を変化させているといえる。

### 第3章 事業所における協約単一原則

本章では、事業所における協約単一原則と呼ばれる判例法理を分析した。これにより、近時この原則に関する判例が変更され、この点でも「統一的な労働組合モデル」から、「競争的な労働組合モデル」への変化が見出せることを示した。本章の概要は、以下の通りである。

事業所における協約単一原則とは、事業所において適用される労働協約を 1 つに限定する判例法理である。連邦労働裁判所の確立した判例であった事業所における協約単一原則を判例法理の理論的根拠、実質的根拠の両面から分析すると、協約の併存を解消する基準である特別性原則が、職業別の労働協約を不利に取扱い、産業別の労働協約を保護するものであることが明らかとなる。さらに、従前の判例法理に対する学説の評価を分析すると、ここでも協約能力における議論と同様、協約自治の秩序と個人・団結の自由権的な基本権の対峙という構造を見出すことができる。最後に、2010 年 7 月 7 日判決 を分析すると、当該判決が従前の判例に対して向けられていた学説上の批判に応え、競争的な労働組合モデルを促進するものであることが明らかになる。

## 第3編 日本法への示唆

### 第1章 検討から得られた示唆

#### 第1 協約自治の実質的な機能を重視する思想

本稿はまず、社会的実力法理の内容を検討することで、ドイツ協約法が、協約自治の実質的な機能の担保に高い価値を見出していることを明らかにした。

さらに、BAG は 1968 年決定により初めてこの法理を提示して以来、後述する労働組合モデルの変化を示すようになった現在に至るまで、一貫して、この法理を維持し続けている。BAG は、このような制限を設ける趣旨を、「協約自治が労働関係に意味のある秩序 (sinnvolle Ordnung) をもたらすべく機能する」点に求めている。

## 第2 統一的な労働組合モデルから競争的な労働組合モデルへの変化

次に本稿は、上記 3 つの判例法理の展開を分析することで、BAG が念頭に置く協約自治の秩序の実質的な内容が変化していることを明らかにした。

### (1) 3 つの判例法理が協約自治との関係で有する意義

3 つの判例法理を合わせて見た場合、これらの判例法理が労働組合の展開にとって有する意義が明らかになる。すなわち、これらの判例法理は、労働組合が労働協約を締結し（社会的実力）、協約の競合・併存下でも自身の組合員に対して自身の協約を適用する（事業所における協約単一原則）とともに、労働協約の締結以外の団結活動を行う（統一的労働組合概念）という、労働組合の存続と展開、他の組合との競争に係る基幹的な活動領域を規律するものである。したがって、これらの判例法理の展開を分析することで、BAG が労働組合の基幹的な活動領域をどのように規律しようとしているか、敷衍すれば、BAG がいかなる労働組合を、協約自治の実質的な秩序の担い手たるにふさわしい組合と措定しているかを浮き彫りにすることができる（労働組合モデル）。

### (2) 労働組合モデルの変化

各判例法理の展開を分析した結果、BAG は、少なくとも社会的実力に関する 2004 年の BAG 決定（いわゆる UFO 決定）まで、協約自治の実質的な秩序は、労働者を統一的に組織した大規模な産業別組合により実現されるべきであると解していたことが明らかとなった（統一的な労働組合モデル）。

しかし、2004 年の UFO 決定に始まり、同じく社会的実力に関する 2006 年の BAG 決定（いわゆる CGM 決定）を経て、事業所における協約単一原則を放棄した 2010 年の BAG 判決に至り、BAG は統一的な労働組合モデルを放棄し、協約自治の実質的な秩序は、ひとり統一的な大規模産業別組合によって担われるに留まらず、小規模な産業別・職業別組合によっても実現され得ると解するようになったことが明らかになった（競争的な労働組合モデル）。

競争的な労働組合モデルがドイツの協約自治に与える影響を分析すると、このような BAG の労働組合モデルの変更は、協約自治の機能を、労働組合組織率の低下や各企業・事業所に適合的な労働条件決定の要請の高まりといった（日本とも共通する）現代的な社会実態の変化に適合させるための試みと位置づけることができる。

## 第3 協約規範設定権限の濫用審査

最後に本稿は、競争的な労働組合モデルにおいて協約自治の実質的な機能を担保する有力な法理として、学説により協約規範設定権限の濫用審査が主張されていることを明らかにした。以下、この濫用審査について概説する。

ドイツの学説の一部は、上記 3 つの判例法理は基本法上保護された団結の自由（ドイツ基本法 9 条 3 項）を侵害し、組合間競争の効用を失わしめるものであるとして、統一的な労働組合モデルを批判してきた。その代表的な論者である Henssler は、これらの判例法理

はすべて不要であるという、最も徹底した見解を主張する。しかし、その Henssler でさえ、「協約自治の実質的な機能は、労使間の勢力が拮抗している状態での協約交渉によってしかもたらされ得ない」という BAG の基本的発想について、これを「極めて的確に核心を突くものである」と評価する。その上で Henssler は、競争的な労働組合モデルの下で協約自治の実質的な機能を担保するために、団体の貫徹力・組織的な履行能力・労働協約の具体的な締結過程・締結された労働協約の内容などの要素を総合的に考慮し、協約規範設定権限の濫用が基礎づけられる場合に、労働組合の協約能力を否定するべきであると主張するのである。「競争的な労働組合モデル」という労働組合モデルの下、集団的労働法制をめぐる状況の現代的な変化に対応するべく、労働組合の多様化と競争を促す方向を最も強く志向する論者でさえ、協約自治の実質的な機能を担保するための枠組みを堅持しているといえることができるのである。

この濫用審査は、日本において協約自治の実質的な機能を担保する法理を考察するに当たり、参考になるものである。

## 第2章 課題への解答

ドイツ法の検討から得られた示唆を日本法へ適用することを検討する場合、両国における協約法制、社会実態の違いを踏まえる必要がある。それぞれの法理は、各国の協約法制、社会実態のなかでしか有効に機能しえない可能性があるからである。本稿は、日独の労働組合の実態と協約法制の相違を指摘した上で、この相違を踏まえて、労働組合法 2 条の自主性要件、労働協約の内容審査のそれぞれについて、協約自治の実質的な機能を担保するために考え得る枠組みを提示する。

### 第1 法理の前提の違い

まず、日独の協約法制、社会実態の違いとしては、以下の点を指摘できる。第一に、日本とドイツでは、労働組合の主たる組織形態が異なる。すなわち、日本の労働組合は主として企業別に組織されているのに対して、ドイツにおいては、企業横断的に組織され、ある産業に就労する労働者すべてを組織対象とする産業別の労働組合が主流をなしている。第二に、日本とドイツでは、労働協約が定める労働条件の機能が異なる。すなわち、日本の企業別組合が通常協約に締結するのは、当該企業における組合員の標準的な労働条件である。これに対してドイツでは、労働協約が産業全体の労働条件を規律対象とするため、労働協約は各企業に共通の最低労働条件を規定することになる。

これらの相違を踏まえると、一方で、上記の判例法理のうち、特に社会的実力性法理は、産業別組織が主流であること、労働協約が法規たる性格を強く有するものとして理解されていることと密接に関連する法理である。しかし他方で、日本の労働協約が定める労働条件が標準的労働条件として機能することは、ドイツよりも強く、協約自治の実質的な機能を要請するものであるといえることができる。

## 第2 自主性要件（労働組合法 2 条）の実質化

日本の集団的労働法制において、労働者の団体は協約能力を獲得するために、労働組合法 2 条本文に挙げられた要件を満たさなければならない。同条本文によれば、労働者の団体が「労働組合」であるためには、「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とすること」（組織の主観的要件）、「労働者が主体となって自主的に組織する団体又はその連合体であること」（組織の客観的要件）が必要である。このうち、本稿で検討してきた「使用者側との対抗関係における協約自治の実質的な機能」を念頭に置くと、後者の要件（労働組合の自主性）がこれと関連を有する。このいわゆる自主性要件は、「労働組合」が使用者に対する対抗団体として機能するための本質的かつ不可欠の要素と解されているからである。

しかし、学説の議論は同条本文と同条ただし書 1 号、2 号の関係（同条ただし書 1 号、2 号は同条本文の自主性が損なわれる場合を例示したに過ぎないか、そうではなく、労働組合法上の「労働組合」に関する独立の要件か）に集中している。自主性要件の積極的な意義については、わずかに「労働者が使用者、公的機関、その他第三者の主導によって組織されるのではなく、文字どおり自らのイニシアティブによって結集することを意味する」などと述べられるのみである。ドイツ法に通底する「協約自治の実質的な機能を担保するために、国家が実質的な審査を行うべきである」という基本思想を通して見ると、このような限定のみでは、協約自治の実質的な機能を担保するのに不十分であると言わざるを得ない。

それゆえ、この自主性要件にドイツの社会的実力性に類似の要件を読み込み、協約自治の実質的な機能の担保を図ることが考えられる。ドイツ法の学説において、「社会的実力性は対抗者からの独立性の一類型（Derivat）である」と解されていることから、このような解釈が体系上無理のないものであることが裏づけられる。具体的には、労働協約の締結を求める労働者の団体に「使用者側に協約の交渉・締結を余儀なくさせる程の圧力を行使し、これにより実質的な交渉を経た、使用者側の押し付けでない労働協約の締結に至ること」が可能かという観点から、①団体の貫徹力や②組織的な履行能力（規約上の組織範囲を基準に判断される。使用者側に圧力を加える手段は労働争議に限定されないことから、貫徹力は労働争議以外の手段（目的設定が適切な交渉、世論への働きかけ、ロビーイングなど）を採ることかできるかといった観点からも判断されるべきである）、また（既に労働協約を締結している団体の場合には）③協約交渉の具体的な過程、④締結された労働協約の内容などの要素を総合的に考慮し、「自主性」の有無を判断することになる。

もっとも、日独の労働組合の実態と協約法制の相違を踏まえると、以上の枠組みには一定の修正が必要であると思われる。ドイツで「労働組合」（ドイツ労働協約法 2 条 1 項）として活動するために社会的実力性という厳格な要件が設定されたのは、ドイツの労働組合が産業全体にわたって活動し、その締結する労働協約が、まさに当該産業の法規範として



作用するという実態に由来すると考えられるからである。活動範囲が一企業に限定され、その締結する労働協約はあくまでも私人間の契約として理解されている日本の労働組合に対して、ドイツ法と同程度の事前審査を導入することは、理論的にも実質的にも不適切であると解される。少なくとも、現在の自主性要件では協約自治の実質的な機能を十分に担保することができないことは指摘できよう。

### 第3 締結された労働協約の濫用審査

日本の集団的労働法制において、労働組合が使用者側と締結した労働協約には、それが使用者により一方的に作成・変更される就業規則（労働契約法 9 条、10 条参照）とは異なり、労働者の集団的意思を媒介とした「共同決定」の所産であることを理由に、就業規則には認められない高度の「適正さの保障」（Richtigkeitsgewähr）が付与されている。この「適正さの保障」は、就業規則には「合理性」（労働契約法 10 条）を満たす場合に限り「例外的に」労働条件の不利益変更が認められるのに対して、労働協約は原則として有効にこれをなしうる点に、端的に表現されている。現行の判例法理によれば、労働協約による労働条件の不利益変更が無効となるのは、労働協約が締結されるに至った経緯、使用者の経営状況、変更後の基準の全体としての合理性に照らして「同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結された」場合のみである。

しかし、労働協約の「適正さの保障」が、それが労働者の集団的意思を媒介とした「共同決定」の所産である点、すなわち「使用者側に協約の交渉・締結を余儀なくさせる程の圧力を行使することで、実質的な交渉を経た、使用者側の押し付けでない労働協約である」点に求められるのであれば、労働協約の無効を「同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結された」場合に限定する必要はない。むしろ、協約自治が実質的に機能しない状況下で締結された労働協約も、その効力が否定されるべきである。

そこで、①団体の貫徹力、②組織的な履行能力、③協約交渉の具体的な過程、④締結された労働協約の内容などの要素を総合的に考慮し、問題となる労働協約が、見せかけの労働協約（労働組合としての外形を整えるために締結された労働協約）、追従労働協約（もっぱら使用者側の利益を図る目的で締結された労働協約）、使用者側からの押し付けの労働協約であると認められる場合には、協約規範設定権限の濫用として、当該協約の効力を否定すべきである。協約規範設定権限の濫用は、「労働組合の目的を逸脱」したものであると解することにより、判例法理との整合を取ることも可能であると思われる。

日独の労働組合の実態と協約法制の相違を踏まえた場合、わが国において、協約規範設定権限の濫用という観点から労働協約の内容審査を導入する必要性は高いと解される。前述のように、ドイツ法を参考にした自主性要件の厳格化が日本の労働組合の実態と協約法制に適合的でない可能性がある一方で、わが国の労働協約が標準的労働条件を設定する機

能を営む（それゆえ、特約がない限り、日本の労働協約に有利原則は妥当せず、労働協約は両面的拘束力を有するという理解が一般的である）ことは、むしろドイツよりも強く、協約規範設定権限の濫用を排除することを要請するものであると言えるからである。